

АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА НГВУ «ДОЛИНАНАФТОГАЗ» ВАТ «УКРНАФТА»

ПОПАДИНЕЦЬ І.Р.

аспірантка кафедри менеджменту та адміністрування

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

м. Івано-Франківськ, Україна

Сьогодні все частіше в сучасній літературі акцентують увагу на значущості управлінської праці. Не є виключенням і питання мотиваційного механізму управлінської праці. Автори зазначають важливість виокремлення мотивації управлінської праці із загального мотиваційного механізму підприємства, але паралельно пропонують узагальнену систему мотивації. Вище зазначена проблема стосується і нафтогазових підприємств. Тому, важливо та доцільно провести соціологічне дослідження на одному з підприємств нафтогазового комплексу та з'ясувати ступінь вмотивованості праці управлінських кадрів, визначити зміну потреб управлінців в ієрархії управління, проаналізувати та вдосконалити діючу систему мотивації.

Отже, аналіз, інтерпретація та узагальнення результатів опитування управлінського персоналу НГВУ «Долинанафтогаз» ВАТ «Укрнафта» дасть змогу покращити мотиваційний механізм підприємства.

При аналізі мотивації праці управлінського персоналу виникає велика кількість нез'ясованих та суперечливих аспектів, які призводять до певної невизначеності. Розглянемо основні проблеми мотивації управлінських кадрів, а саме: невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, неефективна система мотивації персоналу, проблеми у галузі навчання, корпоративної культури, досягненні результатів, можливості застосування творчого підходу в ході діяльності, займана посада тощо. [1, с. 2]

Діагностику мотиваційних характеристик управлінської праці та отримання об'єктивної інформації про їхній стан можна за допомогою анонімного анкетування.

Основною метою управлінського аналізу і діагностики будь-якого суб'єкта ринкового господарювання є виявлення причин незадовільних результатів його функціонування, втрати ринкових позицій, неефективного використання ресурсів, падіння якості людських (в т.ч. управлінських) ресурсів, продукції і послуг, корпоративної культури, управлінської та виконавської дисципліни, розвитку кризових ситуацій. Інформація отримана в результаті проведеної діагностики, узагальнення та інтерпретації її результатів, повинна слугувати основою вироблення, прийняття і реалізації керівництвом суб'єкта господарювання (об'єкта дослідження) цілого комплексу управлінських рішень (у вигляді стратегії, програми, плану, переліку заходів тощо). [2, с. 149]

Для отримання об'єктивної інформації про стан мотивації управлінської праці за ініціативою інституту економіки та управління в нафтогазовому комплексі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, підтриманою відповідним листом керівництва університету, керівник НГВУ «Долинанафтогаз» ВАТ «Укрнафта» дав згоду на проведення анонімного анкетування управлінських кадрів.

Опитування управлінського персоналу вище зазначеного підприємства проводилося шляхом заповнення респондентами (керівниками різних рівнів ієрархії) спеціальної анкети, розробленої авторами.

Розроблена анкета нараховувала 20 питань, кожне з яких містить кілька варіантів можливих відповідей. Із 100 надісланих у зазначену організацію анкет добровільно і анонімно були заповнені 73.

Проаналізувавши отримані дані ми демонструємо наступні результати.

1. У відсотковому співвідношенні вертикаль управління представлена наступним чином: TOP рівень складає 8,12% (13 осіб) управлінських кадрів, MIDDLE – 42,5% (68 осіб) та відповідно LOWER містить – 49,38% (79 осіб). Тобто, співвідношення чисельності керівників на вищому, середньому і нижньому рівнях управління становить 1:5,1:6. Дана структуризація є ефективною тому, що

підприємство носить виробничий характер і саме основна частина управлінських кадрів складають головні інженера.

2. Щодо гендерної політики, то результати показали, що чоловіки складають 95,6% управлінських кадрів, а жінки – 4,4%.

3. Аналіз стажу роботи показав, що працівники, які займають керівні посади мають від 13 до 43 років стажу роботи. Середній стаж роботи на підприємстві становить 22,3 роки.

4. При аналізі освіти управлінських кадрів 100 % респондентів відповіли, що вони отримали вищу освіту. Хоча, жоден з них немає наукового ступеня.

5. Системою мотивації не задоволені 71,43 % респондентів, задоволені – 14,28% та не змогли відповісти 14,29%. Основними демотиваторами є, що не в повній мірі враховується індивідуальний вклад кожного у вирішення загальних питань, психологічний тиск, відсутність неупередженого ставлення та критеріїв оцінки виконаної роботи (рис. 1).

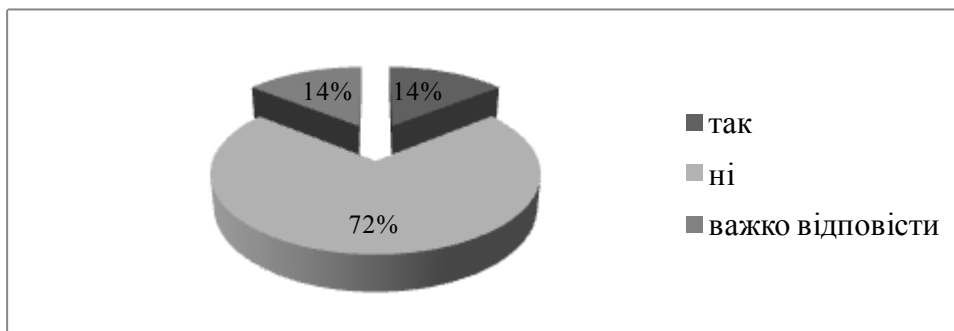


Рис. 1. Задоволеність системою мотивації.

6. Найбільшими мотиваторами є заробітна плата та самореалізація (по 28,57%), самостійність у роботі та творчість (по 14,29%), комфортні умови праці та престиж підприємства (по 7,14%) (рис. 2).

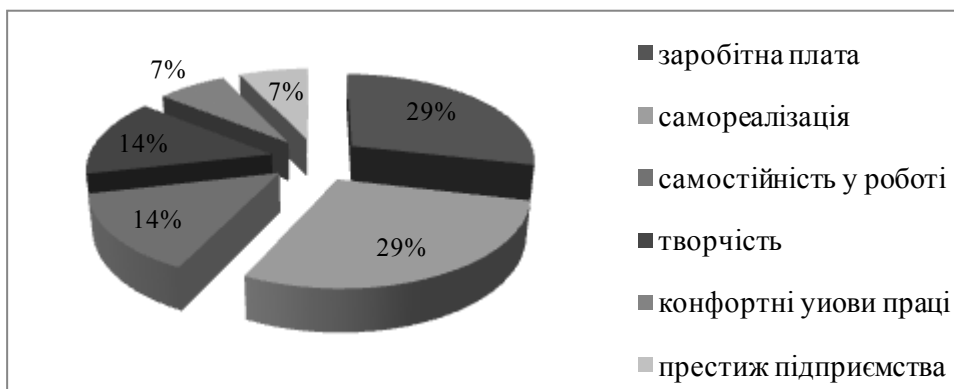


Рис. 2. Найбільші мотиватори мотивації управлінської праці

7. Стосовно факторів, що впливають на мотивацію управлінської праці, то найбільш вагомими є організаційні (60%), матеріальні (30%) та моральна (10%).

8. Серед факторів, що сприяють мотиваційному клімату керівники нафтогазового підприємства виділили: особисті якості керівників (50%), професійно-кваліфікаційний рівень (33,33%) та складність робіт (16,67%).

9. На якість роботи в перше чергу впливають: кваліфікація та освіта (57,14%), стаж роботи (28,57%) та фактор винахідництва і раціоналізаторства (14,29%).

10. Управлінський персонал нафтогазового підприємства відзначив, що першочергово необхідно мотивувати наступні якості: працездатність (55,55%), компетентність (44,45%).

11. Керівники відзначили, що стимулювати перш за все треба за: відповідальність за виконану роботу (51, 1%), самостійність при виконанні робіт (17,82%), змістовність праці (16,67%), інноваційність та творчість (14,41%) (рис. 3).

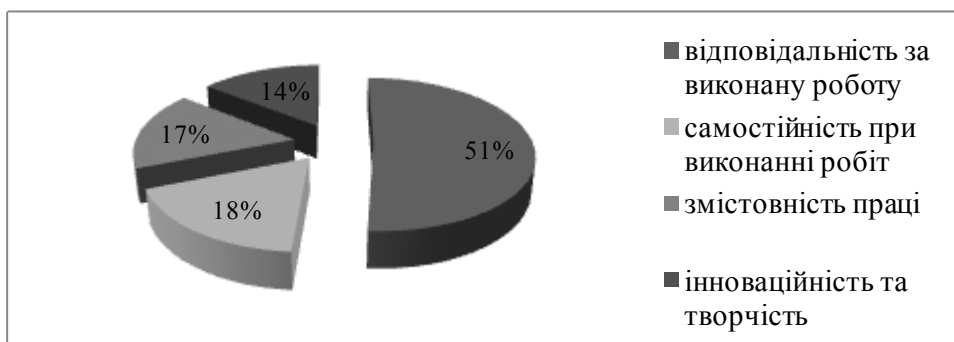


Рис. 3. Стимули, які необхідно мотивувати першочергово

Джерело: власні дослідження

12. Серед факторів, що імпонують у роботі керівникам спостерігається наступна тенденція: досягнення успіху (33,33%), можливість приймати управлінські рішення і контроль за станом процесу (22,22%), та просування по службі і спілкування в процесі роботи (11,11%).

13. Свій щомісячний дохід працівники апарату управління оцінюють наступним чином: вистачає, можу щомісяця відкладати гроші (66,67%), грошей ледь вистачає (16,67%), абсолютно не вистачає (16, 68%).

14. Позитивним явищем є те, що працівники не бажають змінювати своє місце роботи (83,33%) і незначна частина управлінського персоналу бажають змінити місце роботи (16,67%).

Отже, мотиваційний клімат на нафтогазовому підприємстві НГВУ «Долинанафтогаз» ВАТ «Укрнафта» насить сприятливий характер. Не зважаючи на те, що системою мотивації не задоволені 71,43% респондентів ми спостерігаємо, що 88,33% керівників не бажають змінювати місце роботи та 66,67% опитаних задоволені заробітною платою і щомісяця можуть відкласти заощадження.

Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
 - розробки мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;
 - підвищення якості управлінської праці (професіоналізм, чесність, працьовитість);
 - перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу тощо.
- [1, с. 4]

Література

1. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності: [Електронний ресурс] / О.О. Ігнатенко //Режим доступу - http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_56683.doc.htm

2. Кісь, С. Я. Про доцільність виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового комплексу України / С. Я. Кісь, Д. В. Тимошенко, В. П. Петренко // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. - 2009. - № 1 (19). - С. 147 - 152.